

LES OPCO

EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

<https://opco.cariforef-provencealpescotedazur.fr>

Site développé par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte
d'Azur

AKTO
L'humain au cœur des services

OPCO DES ENTREPRISES ET SALARIÉS DES SERVICES À FORTE
INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE



EN **SAVOIR PLUS** SUR CET OPCO EN RÉGION ?

Un opérateur de compétences des services à forte valeur ajoutée humaine

L'**OPCO AKTO** est agréé le 1er avril 2019 et regroupe 4 anciens OPCA – FAFIH, FAF.TT, INTERGROS, OPCALIA – et la branche de la Propreté. Une dimension qui donne à AKTO les ressources et les moyens d'accompagner les secteurs, les entreprises, les salariés dans leurs projets emploi-formation-compétences et de les aider à faire face aux mutations socio-économiques.

AKTO se compose de 27 Branches professionnelles dont certaines sont davantage représentées en région Provence – Alpes – Côte d'Azur : Hôtellerie, cafés, restaurants (HCR), Propreté, Sécurité...

Plus de **20 000 entreprises** sont couvertes sur le territoire, utilisatrices de dispositifs tels que le Fonds national de l'emploi (FNE), la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), l'apprentissage.

AKTO vient en appui des branches et des territoires, AKTO observe, anticipe, accompagne les entreprises dans leur transformation et les salariés dans leur évolution.

AKTO se caractérise par une **gouvernance nationale** à :

- > 70 administrateurs ;
- > 21 sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- > 13 commissions paritaires régionales interbranches (CPRI) et 5 commissions d'orientation paritaire (COP) ;
- > 4 commissions transversales paritaires sur les champs alternance ; développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, ; mobilité professionnelle et certification, ; observatoire prospectif des qualifications des métiers et des compétences (GPEC et évaluation).

La fusion a permis d'identifier et de capitaliser les expertises et les valeurs ajoutées des différentes offres de services et des bonnes pratiques des ex-OPCA. Elle a également permis d'opérer une transformation des outils et des systèmes d'information, afin de gagner en efficacité, en lisibilité et en cohérence.

AKTO est riche d'une convergence RH de 900 collaborateurs, issus de cinq cultures d'entreprise, avec une évolution des métiers et des compétences (passage de l'OPCA à l'OPCO). AKTO se caractérise aussi par des spécificités emploi-formation régionales, avec de nombreux métiers en tension, une forte saisonnalité, une faible attractivité de certains métiers et zones géographiques ainsi qu'une offre de formation inégale selon les territoires.

Chiffres clés en 2021, au national

330 000 entreprises adhérentes

8,3 millions de salariés concernés

1,4 milliard d'euros de contribution financière des entreprises

665 000 stagiaires formés

95 000 alternants accompagnés

+ 42 % d'alternants par rapport à 2020

Source : Akto.

Chiffres clés en 2023, en région

35 720 entreprises, dont

89 % de TPE

40 collaborateurs AKTO répartis sur l'ensemble de la région

Source : Direction régionale d'AKTO.

Organismes de formation, centres de formation d'apprentis (CFA) de Branche (ou mandatés par)

Top 7 des CFA qui ont signé le plus de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en 2023

756 contrats	CMA régional Provence - Alpes - Côte d'Azur
453 contrats	GIP Fipan
375 contrats	Formasup Provence - Alpes - Côte d'Azur

312 contrats

Centre de formation CCI 84

271 contrats

Faculté des métiers

227 contrats

Greta Marseille Méditerranée

190 contrats

Métropole d'Aix-Marseille Provence

Les contrats d'apprentissage en 2023

9 082 contrats d'apprentissage

3 540 contrats de professionnalisation

soit un total de **12 622** contrats en alternance en **Provence - Alpes - Côte d'Azur**

Source : Direction régionale d'AKTO.

Certifications de Branche ou interbranches

AKTO ajuste et propose, en concertation avec les Branches, des certifications adaptées aux besoins des entreprises.

CQP et autres certifications de Branche

Depuis le 1er janvier 2019, l'enregistrement des CQP au RNCP¹ permet l'attribution au titulaire du CQP d'un niveau de qualification, à l'instar des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés à ce même répertoire. Des habilitations ; des certifications de compétences transversales ou complémentaires à ces certifications professionnelles sont par ailleurs enregistrées par le Répertoire spécifique (RS)².

¹ Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) regroupe les certifications qui conduisent à un métier. Il recense notamment les titres à finalité professionnelle et certains CQP.

² Le Répertoire spécifique (RS) regroupe les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

Activités du déchet

- [> Agent des services de gestion et de valorisation des déchets](#)
- [> Conducteur de matériel de collecte, ou de nettoyage ou assainissement - \(Inactive\)](#)
- [> Technicien de centre de valorisation énergétique](#)
- [> CQP Agent d'accueil de déchèterie \(Inactive\)](#)
- [> CQP Equipier de collecte \(Inactive\)](#)
- [> CQP Trieur \(Inactive\)](#)

Commerce de gros

Vente

- [> CQP Vendeur itinérant en commerce de gros](#)
- [> CQP Vendeur sur site en commerce de gros](#)
- [> CQP Vendeur conseil à distance en commerces de gros](#)

Management commercial

- [> CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros \(Inactive\)](#)
- [> CQP Manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros \(Inactive\)](#)
- [> CQP Responsable d'unité commerciale en commerces de gros \(Inactive\)](#)

Logistique

- [> CQP Chef d'équipe logistique en commerces de gros](#)
- [> CQP Manager logistique en commerce de gros](#)

Enseignement privé indépendant

- [> Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation](#)

- [> CQP Directeur d'établissement privé d'enseignement \(Inactive\)](#)
- [> Certificat de compétence pédagogique \(Inactive\)](#)

Enseignement privé non lucratif

- [> CQP Éducateur de vie scolaire](#)
- [> CQP Coordinateur de vie scolaire](#)
- [> Coordinateur opérationnel dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation](#)
- [> Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation](#)

Entretien et location textile

- [> CQPI Opérateur confection main \(Inactive\)](#)
- [> CQPI animateur d'équipe domaine industriel \(Inactive\)](#)
- [> CQP Technicien de maintenance industrielle](#)
- [> CQP Tuteur en entreprise \(Inactive\)](#)
- [> CQP Coordinateur d'équipe \(Inactive\)](#)
- [> CQP Agent de service entretien textiles \(Inactive\)](#)

Hôtels, cafés, restaurants

- [> CQP Maître d'hôtel \(Inactive\)](#)
- [> CQP Agent de restauration \(Inactive\)](#)
- [> CQP Barman du monde de la nuit \(Inactive\)](#)
- [> CQP Limonadier \(Inactive\)](#)
- [> CQP Plongeur officier de cuisine \(Inactive\)](#)
- [> CQP Agent de restauration \(Inactive\)](#)
- [> CQP Commis de cuisine](#)
- [> CQP Cuisinier](#)
- [> CQP Crêpier](#)
- [> CQP Grilladin \(Inactive\)](#)
- [> CQP Écailler \(Inactive\)](#)

- [> CQP Pizzaiolo](#)
- [> CQP Réceptionniste](#)
- [> CQP Employé d'étage](#)
- [> CQP Gouvernant d'hôtel \(Inactive\)](#)
- [> CQP Assistant d'exploitation spécialisations restauration et hébergement \(Inactive\)](#)
- [> CQP Exploitant en restauration \(Inactive\)](#)
- [> Serveur en restauration](#)

Organisme de formation

- [> CQP Assistant de formation \(Inactive\)](#)
- [> CQP Conseiller commercial en formation \(Inactive\)](#)
- [> CQP Formateur consultant](#)

Prévention, sécurité

- [> CQP Agent de prévention et de sécurité](#)
- [> CQP Agent de sécurité cynophile](#)
- [> CQP Agent de sûreté aéroportuaire](#)
- [> Agent de protection physique des personnes](#)

Propreté et services associés

- [> CQP Agent machiniste classique en propreté](#)
- [> CQP Agent d'entretien et de rénovation en propreté](#)
- [> CQP Agent de maintenance multitechniques immobilières](#)
- [> CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur](#)

- [> CQP Chef d'équipe en propreté](#)
- [> CQP Chef d'équipe propreté et maintenance multitechniques et propreté](#)
- [> CQP Chef de sites](#)
- [> CQP Responsable de secteur](#)
- [> CQP Responsable développement hygiène propreté et services](#)
- [> Agent machiniste en propreté](#)
- [> Agent d'entretien et de rénovation en propreté](#)

Restauration collective

- [> CQP Cuisinier en restauration collective \(Inactive\)](#)
- [> Pâtissier en restauration collective \(Inactive\)](#)
- [> CQP Plongeur en restauration collective \(Inactive\)](#)
- [> CQP Responsable de point de restauration \(Inactive\)](#)
- [> CQP Gouvernant en établissement de santé \(Inactive\)](#)
- [> Chef de cuisine en restaurant de collectivité \(Inactive\)](#)

Services de l'eau et assainissement

- [> CQP Ordonnanceur des services de l'Eau et d'assainissement](#)
- [> CQPI d'opérateur de maintenance industrielle \(Inactive\)](#)
- [> CQPI Technicien de maintenance industrielle \(Inactive\)](#)

Transport et travail aérien

- [> CQP Assistant avion](#)
- [> CQP Assistant piste](#)

Organisation d'Akto en matière de mobilité professionnelle et de certifications

Sur le plan national, une **commission paritaire transversale** (commune à l'ensemble des Branches d'AKTO) est dédiée aux sujets de la mobilité professionnelle et des certifications.

Plusieurs métiers émergents ou en particulière évolution entrant dans le champ sectoriel d'AKTO ont été inscrits au plan national par la commission de la certification professionnelle de **France compétences** dans la liste de métiers pour lesquels les certifications professionnelles bénéficient d'une procédure simplifiée d'enregistrement au RNCP. Ceci, pour s'adapter au mieux aux évolutions du monde du travail (cumul des listes 2020 à 2023) :

- [> Technicien applicateur spécialisé dans la maîtrise des nuisibles](#)
- [> Préparateur en déconstruction](#)
- [> Chargé de recyclage en production plastique](#)
- [> Technicien d'installation et de maintenance de systèmes énergétiques](#)
- [> Agent valoriste des biens de consommation courante](#)

Offre de service aux professionnels et/ou aux entreprises

AKTO a déployé un programme dans le cadre du plan **#1jeune1solution** afin de :

- [> faciliter l'entrée dans la vie professionnelle,](#)
- [> orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir,](#)
- [> accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure.](#)

AKTO donne la possibilité aux CFA/OFA de faire connaître leur offre de formation, par une **cartographie**, auprès des entreprises accompagnées par l'opérateur de compétence.

AKTO met à disposition deux outils de calcul. Le premier, permettant d'**estimer le coût d'un contrat d'apprentissage**. Le second, destiné aux entreprises qui emploient 250 salariés et plus. Il apporte un appui à l'**évaluation du pourcentage**

d'alternants dans l'effectif salarié, instrument utile pour vérifier l'éligibilité à l'aide à l'embauche de jeunes en alternance.

Liens à visiter

- [> Cartographie de la formation en alternance](#)
- [> Calculez le coût d'un contrat d'apprentissage](#)
- [> Calculez l'effectif alternant](#)
- [> Aide alternance 2023](#)
- [> Tutorat et maître d'apprentissage](#)

Achat et évaluation des formations

Espace formation : guichet unique (sous la forme de moteur de recherche) rassemblant la totalité des formations sélectionnées en accord avec les partenaires sociaux de la branche et les priorités définies. Cette plateforme permet à l'entreprise de bénéficier de tarifs préférentiels sur les formations et de disposer d'un calendrier des sessions à venir. De plus, Espace formation donne la possibilité au salarié formé d'évaluer la qualité de la formation au terme de celle-ci.

Lien à visiter

- [> Espace formation](#)

Gérer les besoins en compétences des entreprises

Connaître les obligations employeurs

La loi a établi une série d'obligations en la matière pour l'employeur autour de 4 piliers :

- [> les contributions financières](#) : la principale obligation financière des employeurs prend la forme d'une contribution annuelle à laquelle sont soumises toutes les entreprises ayant au moins un salarié : la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa).
- [> l'entretien professionnel et l'adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité](#) : l'entretien professionnel est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, changement de poste et les formations qui peuvent y contribuer. L'entreprise doit aussi assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ; veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces actions de formation peuvent être mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences, outil de pilotage de la formation professionnelle entièrement à la main de l'entreprise.
- [> le dialogue social sur la formation professionnelle](#) : l'employeur et les représentants du personnel et/ou syndicaux ont l'obligation légale d'échanger sur les enjeux de formation professionnelle. C'est l'occasion de débattre de la stratégie économique de l'entreprise et des dispositifs de développement des compétences les plus pertinents pour assurer sa réussite et contribuer à l'employabilité des salariés. L'étendue des obligations de l'employeur et des moyens dédiés au dialogue social varie sensiblement selon la taille de l'entreprise.
- [> la base de données économiques et sociales \(BDES\)](#) : obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, la BDES met à la disposition des représentants du personnel et syndicaux un ensemble de données économiques, sociales et financières. AKTO explique comment cet outil essentiel au dialogue social permet au Comité social et économique (CSE) de préparer les consultations annuelles sur les enjeux relatifs à la formation professionnelle, et aux délégués syndicaux de préparer les négociations d'accords collectifs.

Liens à visiter

- [> Contributions financières](#)
- [> Entretien professionnel](#)
- [> Plan de développement des compétences](#)
- [> Dialogue social sur la formation](#)
- [> BDES](#)

Anticiper et gérer les besoins en compétences

Digitalisation, satisfaction client, développement commercial, enjeux de développement durable... AKTO accompagne les entreprises pour :

- faire le point sur sa situation RH : le Flash est un diagnostic de vos pratiques RH en termes de recrutement, gestion des compétences et formation afin d'établir un plan d'actions adapté à votre situation.
- bénéficier d'un accompagnement RH : dans la mise en œuvre de votre plan d'actions emploi-formation
- suivre l'actualité emploi-formation : des informations sur les métiers de votre secteur, les chiffres clés, les grandes évolutions,... AKTO informe des principales actualités par secteur (règles de prise en charge, accords de branches...) lors de rendez-vous et en webinaire.

➤ [Le Flash](#)

➤ [Accompagnement RH](#)

➤ [Actualités](#)

Développer les compétences des salariés

AKTO guide les entreprises et les accompagne pour faire de la formation un levier de développement à travers différents axes :

- élaborer une stratégie de formation : AKTO aide à définir les compétences dont l'entreprise a besoin en vue de construire un plan de développement des compétences.
- connaître les formations certifiantes par secteur : AKTO informe sur l'offre de formation certifiante de votre territoire et de votre secteur.
- organiser et mettre en place des formations : AKTO informe sur les différentes possibilités qui s'offrent à vous pour organiser les formations (en interne, à distance, en présentiel...). Il étudie avec l'entreprise l'opportunité de recourir à l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et la FOAD (Formation Ouverte A Distance) et accompagne dans leur mise en œuvre le cas échéant.
- accompagner les salariés fragilisés dans leur emploi (handicap, illettrisme...) : rencontres sur des thématiques relatives à l'accompagnement des publics fragiles.

➤ [AFEST](#)

➤ [FOAD](#)

➤ [Illettrisme](#)

➤ [Handicap](#)

Former les salariés

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action de formation préalable à un recrutement, qui a pour objet de développer chez le demandeur d'emploi les compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi à pourvoir pour une entreprise. AKTO se charge de répertorier les différents besoins auprès des entreprises de la Branche, puis, en partenariat avec France Travail (ex-Pôle emploi)¹, identifie les actions de formation à mettre en place.

La POE présente plusieurs avantages pour l'employeur :

- bénéficier du versement d'une aide pour la formation du demandeur d'emploi ;
- recourir à l'organisation d'une étape de mise en situation professionnelle afin de vérifier les aptitudes du candidat ;
- intégrer des travailleurs rapidement opérationnels car formés aux besoins de l'entreprise ;
- favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap (PSH) ou de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

POEC (POE collective) est une formation financée par AKTO, contrairement à une **POEI (POE individuelle)**, où les frais sont à la charge de France Travail. Toutefois, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), l'État prend en charge la totalité des frais pédagogiques des POEC amorcées par les OPCO.

Compte personnel de formation (CPF) : Le CPF est un dispositif personnel de financement de formations à visée qualifiante ou certifiante, qui a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il permet d'acquérir des droits chaque année qui peuvent être complétés, le cas échéant, par des abondements.

Le Contrat de professionnalisation : permet, via une formation en alternance, d'ajuster au mieux les compétences des bénéficiaires aux besoins des entreprises.

CPF de transition : également appelé projet de transition professionnelle (PTP) ou CPF-TP, est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération.

Plan de développement des compétences : remplaçant depuis le 1er janvier 2019 le « plan de formation », le plan de développement des compétences est bien plus qu'une simple réponse légale : il fait entrer l'entreprise dans une logique

d'anticipation proactive.

Validation des acquis par l'expérience (VAE) : l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle peut déboucher sur un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle, au même titre que les études, l'apprentissage ou la formation continue.

Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) : permet au bénéficiaire d'acquérir des connaissances dans le domaine économique, social et syndical notamment en vue d'exercer des responsabilités syndicales ou au sein d'organismes à caractère économique et social.

Contrat d'apprentissage : est un contrat de travail de 6 mois à 3 ans. Il est conclu entre un jeune - généralement âgé de 16 à 29 ans et inscrit dans un centre de formation d'apprentis (CFA) - qui a fait le choix de l'alternance pour l'obtention de titre ou diplôme professionnel, et un employeur prêt à l'accueillir pour assurer le volet pratique de sa formation, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) : permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance ou des actions permettant de faire valider des acquis de l'expérience.

Bilan de compétences : dispositif d'accompagnement permettant aux bénéficiaires de faire le point sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir (ou confirmer) un projet professionnel et/ou un projet de formation. Il est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur à l'entreprise, pendant le temps de travail ou en dehors.

FNE-Formation : permet de financer la formation des salariés des entreprises en reprise, en mutation, en difficulté ou en activité partielle (assouplissement de juillet 2021). Il a été renforcé pour accompagner les entreprises pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Cléa : Reconnu dans tous les secteurs et sur l'ensemble du territoire, CléA est une certification officielle qui atteste des connaissances de base dans 7 domaines (français, calcul, numérique, ...), accessible via les principaux dispositifs de la formation professionnelle, notamment le Compte Personnel de Formation (CPF). AKTO vous explique en quoi l'obtention de ce certificat peut constituer un tremplin vers l'emploi et un levier d'évolution professionnelle.

¹ L'opérateur France Travail était jusqu'au 31 décembre 2023 l'opérateur Pôle emploi.

- [> POE](#)
- [> CPF](#)
- [> CPF de transition](#)
- [> Plan de développement des compétences](#)
- [> VAE](#)
- [> CFESS](#)
- [> Contrat d'apprentissage](#)
- [> Pro-A](#)
- [> Bilan de compétences](#)
- [> FNE-Formation](#)
- [> Cléa](#)

Intérim

Langue et compétences : programme qui accompagne les salariés de la branche du travail temporaire (Branche particulièrement touchée par l'illettrisme) dans l'acquisition de compétences clés, de maîtrise de la langue française mais aussi de compétences techniques nécessaire à la pratique d'un métier. Il constitue ainsi un outil permettant, entre autres :

- [> d'élargir le *sourcing* de l'entreprise par l'accompagnement de stagiaires aptes à intégrer ses métiers ;](#)
- [> de fidéliser les salariés intérimaires.](#)

Dans ce cadre, AKTO met à disposition des référentiels d'évaluation des **compétences clés** et de **maîtrise de la langue française** ainsi qu'un outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel. En outre, AKTO dispense une formation connexe à « Langues et compétences », mais axée sur les travailleurs non francophones : **Parcours d'apprentissage linguistique pour une insertion à l'emploi réussie (Palier)**.

Liens à visiter

- [> Langue et compétences](#)
- [> Évaluation des compétences clés](#)

- [> Maîtrise de la langue française](#)
- [> Outil d'évaluation pour la gestion des situations d'illettrisme en milieu professionnel](#)

Tremplin, Starter : programmes de préparation à l'emploi animés par les équipes d'AKTO. Ils ont pour finalité de « repérer, rencontrer et accompagner des candidats motivés pour intégrer les codes et règles de l'entreprise » dans la Branche de l'intérim. Ici, l'OPCO s'associe aux différents acteurs de l'emploi (missions locales, PE, PLIE, Cap emploi, etc.) dans le but d'identifier et sélectionner les publics qui participeront aux actions Tremplin et Starter. Les entreprises souhaitant y participer communiquent des offres d'emplois à AKTO. Ces dernières font office de support en vue d'une première sélection des profils par l'opérateur de compétences.

- [> Tremplin, Starter](#)

Faciliter la reconversion des salariés et recruter dans les métiers porteurs

Transition collectives (TransCo) :

- [>](#) AKTO informe les entreprises sur les modalités opérationnelles et financières du dispositif et met à disposition différents outils (informations sur le dispositif, informations sur le positionnement des branches, modèle d'accord de type GEPP, flyers entreprises et salariés).
- [>](#) AKTO identifie les entreprises potentiellement concernées via le pré-diagnostic et les aide à identifier leurs besoins de recrutement, notamment en termes de métiers porteurs en région.
- [>](#) L'OPCO finance les prestations de diagnostic et d'accompagnement RH externalisées pour permettre aux entreprises de mettre en place un accord de GEPP et identification des emplois fragilisés (pour les entreprises de moins de 50 salariés).
- [>](#) AKTO accompagne les entreprises au montage du dossier de demande de prise en charge du parcours de Transitions collectives pour les salariés occupant des emplois fragilisés. L'OPCO aide ces derniers en les mettant en relation avec les différents acteurs du territoire, notamment avec les plateformes d'appui aux parcours de Transitions collectives.
- [>](#) Enfin, AKTO collabore aux projets des partenaires ciblant les entreprises adhérentes.
Une [infographie sur les trois étapes TransCo](#) à suivre est disponible sur le site d'AKTO.

Lien à visiter

- [> Transition collectives \(TransCo\)](#)

Appui aux SIAE

PIC IAE : AKTO apporte son concours financier aux « actions répondant à des besoins en compétences et qualification dans les secteurs et métiers à potentiel d'emploi. »

En 2021, AKTO a engagé des montants supplémentaires à ceux issus du PIC IAE.

Lien à visiter

- [> PIC IAE](#)

Les outils dédiés aux professionnels et/ou aux entreprises, mis à disposition par AKTO

Accords de branche relatifs à la formation

AKTO met à disposition les liens et résumés des différents accords en vigueur par branche professionnelle, en lien avec la formation professionnelle.

Un accord de branche est un accord conclu entre les organisations syndicales d'une branche et une ou plusieurs entreprises de la branche suite à une négociation. Cet accord définit un certain nombre de règles sur des thématiques telles que les conditions de travail, d'emploi, les droits sociaux ou encore la formation professionnelle.

Un accord peut avoir une portée nationale ou régionale et peut s'adresser seulement à une catégorie de salariés ou d'entreprises de la branche (cadres, entreprises de +50 ...).

Lorsqu'un accord est étendu, c'est à dire qu'il a fait l'objet d'un arrêté ministériel, alors celui-ci devient obligatoire à toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application professionnel et territorial.

[En savoir plus](#)

Outils de diagnostic de compétences

Diag' Compétences : outil en ligne développé par AKTO pour la branche Travail temporaire, à destination des agences d'intérim. Les deux premières étapes d'évaluation portent sur la compréhension et la communication écrite en langue française des salariés / candidats. La troisième étape permet quant à elle d'apprécier le degré de maîtrise des « compétences nécessaires pour être autonome en situation professionnelle »

[> En savoir plus sur l'outil](#)

[> Mode d'emploi](#)

Evolucap : outil qui permet d'identifier les compétences transversales et transférable. À partir d'un métier cible, l'employeur va pouvoir identifier les compétences des salariés et évaluer ce qu'il lui reste à acquérir pour qu'il puisse occuper ce poste ou changer de métier.

[En savoir plus](#)

Potentialcap : outil pour évaluer le potentiel de compétences. Il est destiné à identifier des candidats qui n'ont pas (ou peu) d'expérience dans le métier ciblé. Il permet de repérer le potentiel à se projeter sur quelque chose que l'on ne sait pas faire, donc la capacité à évoluer, à s'adapter et à apprendre.

[En savoir plus](#)

Outil de sensibilisation

Mission possible : parcours de formation en ligne permettant d'accompagner les jeunes dans davantage d'autonomie pour une première mission d'intérim et les sensibiliser sur les comportements et les réflexes à avoir dans différentes situations professionnelles.

[En savoir plus](#)

Testyourselfie : outil ludique, issu d'un partenariat européen, qui permet aux jeunes de s'auto-évaluer pour savoir s'ils disposent des *soft skills* demandées par les employeurs et les recruteurs.

[En savoir plus](#)

Cap logistique : outil dont l'objectif est de faire découvrir le secteur de la logistique, les métiers, les compétences demandées. Il existe aussi pour d'autres secteurs, comme les métiers de la relation client et métiers du numérique.

[En savoir plus](#)

Offre de service aux particuliers

Agenda

La page d'agenda recense les évènements selon les thématiques, les types d'évènements, les publics concernés ou la région. Ceux programmés pour Provence - Alpes - Côte d'Azur sont consultables sur le site.

[Lien à visiter](#)

[> Agenda](#)

L'offre de service selon les publics

Jeunes alternants

L'alternance se compose de trois dispositifs :

- > le contrat d'apprentissage,
- > le contrat de professionnalisation,
- > le dispositif Pro-A permettant à un salarié d'accéder à une reconversion ou une promotion par l'alternance.

Ces derniers ont pour point commun d'être fondés sur l'alternance entre périodes de formation et périodes d'activité en entreprise, avec des objectifs similaires - l'obtention d'une qualification professionnelle pour le salarié - et des mécanismes semblables : aides financières, calcul du salaire en pourcentage du SMIC...

Liens à visiter

- > [Contrat d'apprentissage](#)
- > [Contrat de professionnalisation](#)
- > [Pro-A](#)
- > [Cartographie de la formation en alternance](#)

Jeunes au sortir de la crise de la COVID-19

Le plan #1jeune1solution : vise à accompagner les jeunes de 16-25 ans au sortir de la crise de la COVID-19 autour de 3 axes : faciliter l'entrée dans la vie professionnelle ; orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir ; accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure.

#kiffetonprojet : programme qui permet aux jeunes de se (re)mettre à niveau, de découvrir des métiers, de bénéficier d'un coach perso et d'un réseau, et de décrocher un contrat en alternance

Liens à visiter

- > [Plan #1jeune1solution](#)
- > [#kiffetonprojet](#)

Jeunes sortis du système scolaire

POEC « Dispositif d'insertion par le sport » (ex-Terre d'emploi) : programme axé sur la diffusion de valeurs associées à la pratique sportive en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et du monde rural. Il se base sur un accompagnement du jeune par un coach sportif et comportemental, doublé par une formation qualifiante en alternance.

Lien à visiter

- > [POEC "Dispositif d'insertion par le sport"](#)

Jeunes en insertion

Mission Jeunes : programme de la branche du Travail Temporaire pour, d'un côté, favoriser l'accès des jeunes à un emploi durable, leur permettre de découvrir de nouveaux métiers et de rencontrer de potentiels employeurs via des missions d'intérim, et de l'autre, répondre aux besoins des entreprises. C'est une démarche partenariale entre les missions locales et les entreprises de travail temporaire pour accompagner les jeunes vers l'emploi.

Lien à visiter

- > [Mission jeunes](#)

Réfugiés

Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi (HOPE) : programme lancé en octobre 2017 dans le cadre de la convention interministérielle en faveur de l'accompagnement des réfugiés dans l'emploi. AKTO joue un **rôle de pilotage et d'intermédiation** entre les partenaires du projet en :

- > mobilisant son offre de services et les entreprises adhérentes à l'OPCO pour qu'elles contribuent au programme ;
- > accompagnant et finançant les parcours de formation ;
- > apportant un appui au suivi et à l'accompagnement socioprofessionnel des bénéficiaires.

En outre, HOPE vise à diversifier le recrutement des entreprises qui éprouvent des difficultés à embaucher sur certains métiers, notamment les métiers en tension. Pour ce faire, les demandeurs d'asile sont orientés en direction de formations certifiantes menant à ce type de métiers. Trois ans après le lancement du programme, plus de quatre réfugiés sur cinq obtiennent la certification métier et le taux d'insertion dans l'emploi est de 70 %.

Sésame : dédié à la restauration, Sésame est un programme qui aide à l'intégration des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une protection internationale. Il forme les candidats aux compétences du secteur, leur fait apprendre le français et les accompagne dans leur recherche d'emploi. Ce programme favorise leur insertion sur le marché du travail français et propose une main d'œuvre qualifiée et préparée aux besoins des entreprises.

Liens à visiter

- > [HOPE](#)
- > [Infographie HOPE](#)
- > [Sésame](#)

Personnes en situation de handicap

Parcours TH : vise à engager les entreprises à identifier et sensibiliser un référent handicap afin de créer les conditions d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi favorables aux personnes en situation de handicap. AKTO avec ses partenaires organisent la sensibilisation et la mise en œuvre d'actions opérationnelles avec ces référents afin de développer l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Démarche Réussi'TH : vise à accompagner les personnes en situation de handicap et les publics en risque de désinsertion, qu'ils soient en poste ou en recherche d'emploi, dans un projet emploi formation pérenne en articulant bien leurs projets de reconversion aux besoins de l'entreprise.

- > [En savoir plus](#)

Ingénierie de parcours formatifs et d'emploi : quelles carrières ? quelles missions ? quelles évolutions ?

Outil de positionnement et de mobilité mis en place par la Branche Travail temporaire

Diag' Compétences : outil en ligne développé par AKTO pour la Branche Travail temporaire, et à destination des agences d'intérim. La première étape d'évaluation porte sur la compréhension de la langue française des salariés candidats. La deuxième et troisième étape mesurent la compréhension écrite en français et des notions de base en calcul, informatique, règles de l'entreprise, ...

- > [En savoir plus sur l'outil](#)
- > [Mode d'emploi](#)

Outil d'Orientation

« **1001 Métiers** » : donne la possibilité aux personnes de découvrir des secteurs d'activité et des métiers de façon plus interactive : quiz, podcasts, vidéos...

[En savoir plus](#)

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences : aide les personnes à répertorier les diplômes obtenus, les postes occupés, les formations suivies. Il peut faciliter l'orientation professionnelle et développer une mobilité professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise actuelle.

[En savoir plus](#)

#Icicestmaplace : guide dans les parcours en alternance et informe sur les formations les plus adaptées aux aspirations.

[En savoir plus](#)

État des lieux sur l'alternance

Organisation sur le plan national

Une **commission paritaire transversale** (commune à l'ensemble des branches d'AKTO) est dédiée au thème de l'alternance.

AKTO œuvre à :

- activer dans chaque région un service d'expertise de l'alternance dans l'optique d'accompagner les entreprises dans leurs démarches auprès des CFA ;
- mettre en place un portail de recensement de l'offre de formation en alternance disponible, et ce, pour chaque métier et dans toutes les régions ;
- organiser des événements d'information sur la thématique.

[En savoir plus](#)

Chiffres clés de l'alternance en 2020

51 792 contrats d'apprentissage

16 412 contrats de professionnalisation

120 stagiaires en Pro-A

Source : [Opco AKTO](#).

Outils

AKTO met à disposition un outil simple et rapide qui permet aux entreprises de publier leurs offres sur une dizaine de sites consultés par les candidats.

Cartographie de l'offre de formation : AKTO propose un service en libre accès de géolocalisation de l'offre de formation en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage). Les données proviennent de la base de données de l'OPCO, alimentée par les déclarations des organismes de formation. Il est possible de filtrer la carte selon : **le type de contrat, le type de formation, la localisation de l'établissement**.

CFA Dock : cette plateforme d'orientation permet de rattacher un contrat d'apprentissage au bon OPCO grâce au numéro Siret de l'employeur. Elle facilite les démarches des centres de formation d'apprentis (CFA). Elle est actualisée quotidiennement et automatiquement par les OPCO eux-mêmes. CFA dock pourrait s'enrichir prochainement de nouvelles fonctionnalités, parmi lesquelles l'information aux CFA des modalités de prise en charge des frais périphériques.

Liens à visiter

- [Déposer une offre en alternance](#)
- [Cartographie de l'offre de formation](#)
- [CFA Dock](#)

L'information sur les métiers

L'offre généraliste

AKTO soutient les Branches adhérentes à travers la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin de garder la filière attractive et permettre de pourvoir aux opportunités d'emploi offertes.

AKTO propose :

- des informations sur les métiers des Branches professionnelles adhérentes ;
- des vidéos métiers.

Liens à visiter

- [Nos secteurs d'activité](#)
- [Playlist Youtube vidéo métiers](#)

L'offre spécifique

Selon les Branches considérées, certains outils existent pour présenter les métiers ou d'autres ressources pédagogiques.

Branche Hôtels, cafés et restaurants

- [> Les métiers du secteur HCR](#)

Branche Propreté

- [> Fiches métiers](#)
- [> Centre de ressources pédagogiques des métiers de la propreté : site comprenant fiches métiers, films pédagogiques...](#)
- [> Les métiers de la propreté](#)
- [> Participation à des salons](#)

Branche Transport et travail aérien

- [> Fiches métiers](#)

Branche Entretien et location textile

- [> Fiches métiers](#)

Branche Commerce de gros

- [> Cartographie des métiers](#)

Branche Sécurité

- [> Fiches métiers](#)

Liens à visiter

- [> Les métiers du secteur HCR](#)
- [> Fiches métiers de la Propreté](#)
- [> Centre de ressources pédagogiques des métiers de la propreté](#)
- [> Les métiers de la propreté](#)
- [> Fiches métiers Transport et travail aérien](#)
- [> Fiches métiers Entretien et location textile](#)
- [> Cartographie des métiers du commerce de gros](#)
- [> Fiches métiers Sécurité](#)

Zoom : promotion de métiers en tension en 2023, selon les Branches professionnelles du périmètre d'AKTO

- [> Chef de rang](#)
- [> Chef de partie](#)
- [> Chauffeur-livreur](#)
- [> Superviseur d'opération logistique](#)
- [> Agent machiniste, chef d'équipe](#)
- [> Concepteur pédagogique](#)
- [> Chargé d'accompagnement](#)
- [> Manager](#)
- [> Mécanicien avion](#)
- [> Agent de sécurité](#)

[En savoir plus](#)

Observation des compétences (Engagement de développement de l'emploi et des compétences - EDEC...)

État des lieux

AKTO met en place depuis la fin 2020 des pré-diagnostic et diagnostic RH afin d'évaluer les impacts de la crise sanitaire et d'appuyer les employeurs dans leur programmation d'action de formations, correspondant à leurs besoins en compétences. De plus, l'OPCO assiste la production de « Diagnostics flash » de branches adhérentes.

Selon les Branches considérées, certains outils existent pour présenter les métiers ou d'autres ressources pédagogiques.

Hôtellerie-restauration

L'État et les partenaires sociaux ont commandé une étude prospective visant à apprécier les tendances de l'emploi et des compétences dans la branche. En termes d'observation des compétences, les auteurs de l'étude attirent l'attention sur : le développement des compétences numériques des restaurateurs (référencement de leur établissement sur Internet), mais aussi des compétences commerciales et de relation client des personnels de salle.

Liens à visiter

- [> Principales tendances des emplois et des compétences dans la restauration – Contrat d'étude prospective](#)
- [> Synthèse de l'étude prospective](#)
- [> L'impact de la crise sanitaire et du confinement sur les entreprises - Commerce de gros](#)

Commerce de gros

AKTO a réalisé une étude d'impact de la crise sanitaire et du confinement sur les entreprises de la branche commerce de gros. Cet effet de la crise a été, entre autres, analysé en termes d'impact sur les compétences des entreprises de la branche.

Il ressort que :

- [> seulement 11 % des entreprises répondantes à l'enquête ont formé leur main-d'œuvre durant le confinement ;](#)
- [> les entreprises qui ont le plus formé sont celles qui ont un effectif supérieur à 50 salariés ;](#)
- [> les formations se sont concentrées autour des compétences en « bureautique, informatique » et « commerce, vente ».](#)
- [> les pertes de compétences déclarées par les entreprises ont en majorité trait : aux Caces, aux habilitations électriques, incendie, SST et gestes et postures.](#)

Listes des EDEC en cours dans le champ d'action d'AKTO, sur le plan national

Les accords d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) sont conclus entre des branches professionnelles et l'Etat (ministère chargé de l'emploi, et d'autres ministères le cas échéant). Ces accords-cadres visent à appuyer l'action des branches en faveur de l'accompagnement des mutations, du soutien à l'emploi et du développement des compétences.

EDEC Grands évènements culturels et sportifs

EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) Grands évènements culturels et sportifs (GECS) a pour objectifs d'anticiper les besoins en emploi et en compétences de façon pérenne et de garantir sécurité, professionnalisme et emploi durable aux personnes mobilisées dans ce cadre.

Pour atteindre cet objectif, un cadre d'action a été défini en trois axes :

- [> Anticiper, certifier : Identifier, préparer, adapter et certifier les compétences des salariés des branches professionnelles concernées](#)
- [> Recruter, expérimenter : Accompagner les entreprises dans leurs recrutements et intégrer des nouveaux collaborateurs \(notamment les publics éloignés de l'emploi\) pour sécuriser les parcours.](#)
- [> Communiquer : Développer l'attractivité des secteurs d'activité au travers de la RSE et de la communication.](#)

Au total, 11 branches d'AKTO sont engagées dans cet EDEC :

- [> Commerces de gros](#)
- [> Commerces de quincaillerie](#)
- [> Enseignement privé](#)
- [> Entretien textile](#)
- [> Hôtel, Cafés, Restaurants](#)
- [> Restauration collective](#)
- [> Restauration commerciale libre-service](#)
- [> Restauration rapide](#)
- [> Prévention Sécurité](#)
- [> Propreté et services associés](#)

> Travail temporaire

[En savoir plus sur cet EDEC](#)

[En savoir plus sur les EDEC](#)

Organisation d'AKTO au niveau national sur les compétences

Sur le plan national, une **commission paritaire transversale** (commune à l'ensemble des branches d'AKTO) est dédiée aux enjeux relatifs aux Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), à la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPEC) et à l'évaluation.

Dans le cadre du **PIC IAE** (Plan d'investissement dans les compétences, insertion par l'activité économique) pour la formation des salariés de l'insertion par l'activité économique, AKTO a signé un accord-cadre national 2018-2022 d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

[En savoir plus](#)

Outils et ressources

AKTO contribue à des projets de démarches prospectives compétences. Il est actif sur trois projets nationaux :

- > **Diag'Active** : projet ayant pour finalité d'épauler les branches professionnelles dans la caractérisation de leurs priorités d'action, en vue de l'après crise sanitaire.
[Exemple Diag'Active Propreté](#)
- > **Grands événements culturels et sportif** : l'objectif est de préparer les compétences des entreprises de l'évènementiel aux Jeux olympiques de 2024.
- > **Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)** : volet numéro 2 « Prospective de branche » qui vise au développement d'outils de GPECT.

Observatoires des métiers et études sectorielles

- > <https://observatoire.intergros.com/>
- > www.observatoire-hotel-resto.fr/
- > <http://observatoire-interim-recrutement.fr/>
- > www.observatoire-metiers-aerien.fr/
- > www.labrancheformation.fr/que-fait-on-pour-vous/documentation/
- > <https://observatoireportagesalarial.fr/>
- > www.inhni.com/tous-metiers-proprete
- > www.profession-securite.org/

Exemples de travaux

- > [Panorama social et économique de la branche organismes formation \(2020\)](#)
- > [Rapport de branche du travail temporaire, Rapport 2022 sur les données de 2021](#)
- > [Panorama statistique par Branche professionnelle](#)

AKTO réalise chaque année un panorama statistique de différentes branches professionnelles. Ce document dresse un état des lieux statistique sur les entreprises de la branche, leurs activités, l'emploi et la formation.

CHAMP D'APPLICATION

Libellé des branches, regroupements de branches ou statuts d'entreprises	IDCC
Activités du déchet	
Cafétérias et assimilés (chaînes)	
Commerce de gros	
Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)	
Enseignement privé indépendant	
Enseignement privé non lucratif (EPNL)	
Entretien textile	
Établissements agricoles privés	
Hôtels, cafés, restaurants	
Industrie du bois et importation du bois	
Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents	
Maisons d'étudiants	
Manutention et nettoyage aéroportuaire	
Organismes de formation	
Portage salarial	
Prévention - Sécurité	
Propreté et services associés	
Restauration de collectivités	
Restauration ferroviaire	
Restauration rapide	
Scieries agricoles et exploitations forestières	
Services de l'eau	
Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers	
Transport aérien	

Sources : Légifrance - Arrêtés des 29 mars et 9 mai 2019.

DÉLÉGATION RÉGIONALE

Directeur régional
Pierre-Laurent Vaglio
 Les Carrés de l'Arc - Bâtiment C
 Rond Point du Canet
 13590 Meyreuil
 Tél. : 04.42.91.27.99
 Site internet : akto.fr

